

## **Pengaruh Karakteristik Organisasi, Target Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim**

**Aznah Nurwanah<sup>1</sup>, Markoilpiyanto<sup>2</sup>, Yusnawati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Selero Lahat

Email : [aznahnurwanah05@gmail.com](mailto:aznahnurwanah05@gmail.com), [markoilpiyanto2020@gmail.com](mailto:markoilpiyanto2020@gmail.com)  
[yusnawati@gmail.com](mailto:yusnawati@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik organisasi, target kerja, kepuasan kerja dan perilaku kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat Karakteristik organisasi, target kerja, kepuasan kerja dan perilaku kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim. Karakteristik organisasi, target kerja, kepuasan kerja dan perilaku kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim.

**Kata Kunci:** *Karakteristik Organisasi, Target Kerja, Kepuasan Kerja, Perilaku Kerja dan Prestasi Kerja*

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational characteristics, work targets, job satisfaction and work behavior both individually and together on employee work performance at the Muara Enim Regency Ministry of Religion Office. The research method used in this study is a quantitative method using a questionnaire distributed to respondents. Data quality testing using validity tests, reliability tests and normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests and coefficients of determination. The results of the study obtained organizational characteristics, work targets, job satisfaction and work behavior have a significant effect individually on employee work performance at the Muara Enim Regency*

## **Aznah Nurwanah, Markoilpiyanto, Yusnawati**

Pengaruh Karakteristik Organisasi, Target Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

*Ministry of Religion Office. Organizational characteristics, work targets, job satisfaction and work behavior have a significant effect together on employee work performance at the Muara Enim Regency Ministry of Religion Office.*

**Keywords:** *Organizational Characteristics, Work Targets, Job Satisfaction, Work Behavior and Work Performance*

## **Pendahuluan**

Organisasi merupakan suatu wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama serta merupakan kumpulan individu- individu dengan berbagai macam perilaku. Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Nurmaya 2025). Organisasi merupakan sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus - menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Suatu organisasi didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai.

Karakteristik utama organisasi dapat diringkas yaitu: Purpose, People, dan Plan. Sesuatu tidak disebut organisasi bila tidak memiliki tujuan, orang, dan rencana. Dalam aspek rencana terkandung sistem, struktur, desain, strategi, dan proses yang seluruhnya dirancang untuk menggerakkan unsur orang dalam mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Unsur orang tersebut merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi (Rovitia, Oktaviola, and Sari 2024).

Gambaran umum terkait fenomena yang ada dilapangan dapat disebabkan masih rendahnya pencapaian target kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim. Mestinya semua pegawai dapat segera menerapkan dan mengimplementasikan penggunaan Aplikasi SIEKA sesuai dengan kinerja harian, tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Karena apa yang dikerjakan oleh seluruh pegawai setiap hari nantinya akan diinput ke dalam aplikasi SIEKA dan dikontrol langsung oleh atasan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim menetapkan rencana strategis seperti : Penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja di lingkungan

Kementerian Agama dan Penyusunan Rencana Kerja Tahunan Kementerian Agama. Berdasarkan hasil pengamatan terlihat banyak pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim tidak membuat laporan kinerja (SIEKA) setiap hari dan melaporkannya setiap bulan tepat waktu dalam bentuk laporan bulanan, selalu berkumpul-kumpul dikantin sehingga dalam memberikan pelayanan sering ditemukan pegawai tidak berada dimeja (tempat kerja) dan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan atasan ataupun sering menunda pekerjaan yang diberikan.

Idealnya adalah menggunakan target kerja ini untuk mengukur capaian hasil kerja sepanjang waktu mereka di dalam organisasi, mengevaluasi kemajuan pengembangan dan menyarankan peningkatan keterampilan atau edukasi berkelanjutan yang mungkin diperlukan untuk mencapai target ini (Setyawati, Iza, and Ismail 2024). Target ini bisa jangka pendek atau jangka panjang, dan imbalan apa pun untuk menyelesaikannya harus disesuaikan dengan dampaknya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin (Ilpiyanto and Wibowo 2024). Dengan kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya berkaitan dengan hal menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Perilaku ialah suatu bentuk dasar kepribadian seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas dan aktivitasnya. Perilaku kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari sikap seseorang tersebut didalam bekerja, seseorang dengan perilaku kerja akan menentukan sikap terhadap apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

**Aznah Nurwanah, Markoilpiyanto, Yusnawati**

Pengaruh Karakteristik Organisasi, Target Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

Perilaku adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini. Berdasarkan pengertian dan uraian di atas mengenai pengertian perilaku, maka dapat disimpulkan perilaku pegawai adalah suatu sifat atau karakteristik seseorang pegawai dalam melakukan sesuatu didalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan (Ilpiyanto and Fujiansyah 2023).

Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas didasari pada tanggung jawab yang penuh yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: pertama, secara kuantitas mengacu pada "hasil", dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada "bagaimana sempurna" seseorang itu melakukan pekerjaan.

Prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Prestasi kerja sebagai usaha seorang pegawai dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut, prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif (Jismin, Nurdin, and Rustina 2022).

Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, dijumpai beberapa permasalahan yaitu karaktersitik organisasi belum terlihat dengan baik seperti koordinasi antar pegawai belum terjalin dengan baik dan koordinasi yang dilakukan belum membantu dalam mengintegrasikan dan menyelaraskan berbagai kegiatan dan bidang pekerjaan sering kali mengalami kesenjangan dimana masih adanya pegawai dalam menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Masih banyaknya target kerja yang belum terealisasi oleh pegawai.

Kepuasan kerja pegawai masih kurang, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang bermalas-malas dalam bekerja dan masih sedikitnya pegawai yang

bekerja dengan inisiatif sendiri (Hamid and Basyith 2024). Perilaku pegawai belum menunjukkan perilaku pegawai yang baik, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja, dan masih adanya pegawai bersifat cuek terhadap rekan kerja dan memiliki hubungan yang tidak harmonis.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Organisasi, Target Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim”.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
2. Apakah ada pengaruh target kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
4. Apakah ada pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
5. Apakah ada pengaruh karakteristik organisasi, target kerja, kepuasan kerja dan perilaku kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

## **Aznah Nurwanah, Markoilpiyanto, Yusnawati**

Pengaruh Karakteristik Organisasi, Target Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh target kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik organisasi, target kerja, kepuasan kerja dan perilaku kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

## **Kajian Pustaka**

### **Pengertian Karakteristik Organisasi**

Menurut (Aprini, Aminah, and Hardiyansyah 2023), Organisasi adalah sebuah pengaturan di mana tugas- tugas diberikan kepada para anggota sehingga mereka berkontribusi secara efektif untuk beberapa tujuan yang lebih jelas. Tujuan dari organisasi adalah untuk mengkoordinasikan aktivitas dari berbagai individu atau anggota kelompok yang bekerja di dalam organisasi untuk pencapaian tujuan perusahaan.

### **Pengertian Target Kerja**

Menurut (Aprini 2024), Target kerja adalah sasaran dari pernyataan spesifik mengenai suatu kegiatan atau hasil yang dapat diukur, dinilai dan direncanakan cara mencapainya. Penetapan target pegawai adalah proses menetapkan tujuan yang spesifik, terukur dan berorientasi pada peran yang dikerjakan oleh pegawai selama berada di didalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Biasanya, target kerja pegawai merupakan upaya kolaboratif antara manajer dan bawahan langsung.

## **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut (Ivan Batara, Hartati, and Fitriadi 2024), kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

## **Pengertian Perilaku Kerja**

Menurut (Ilpiyanto and Wibowo 2024), perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang. Menurut Robbins (2020:35) perilaku kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja di lingkungan kerja dengan menentukan sikap seseorang tersebut dengan tipe dilingkungan kerja dengan apa yang akan dikerjakannya.

## **Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut (Ilpiyanto 2019), pengertian prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang seperti pengeluaran barang perjam dan barang tersebut dengan kualitas yang baik. (Wijono,2020: 78).

## **Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris (Zaki and Saiman 2021). Ditinjau dalam

## **Aznah Nurwanah, Markoilpiyanto, Yusnawati**

Pengaruh Karakteristik Organisasi, Target Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

hubungannya dengan teori ilmiah, hipotesis adalah deduksi dari teori ilmiah pada penelitian kuantitatif dan kesimpulan sementara sebagai hasil observasi untuk menghasilkan teori baru pada penelitian kualitatif. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
2. Diduga ada pengaruh target kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
3. Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
4. Diduga ada pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
5. Diduga ada pengaruh karakteristik organisasi, target kerja, kepuasan kerja dan perilaku kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

### **Metodologi Penelitian Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel antara, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya (I Batara et al. 2024). Rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan, di antara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis dan menafsirkannya, dan akhirnya untuk memberikan jawaban atas masalah tersebut.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka ( *Library Reseach* ). Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Studi Lapangan ( *Field Reseach* ). Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :
  - a) Pengamatan ( *Observasi* ). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
  - b) Wawancara ( *Interview* ). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
  - c) Metode Kuisiner. Kuisiner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

### **Teknik Analisis Data Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai  $r > 0,300$  dan jika data yang

## **Aznah Nurwanah, Markoilpiyanto, Yusnawati**

Pengaruh Karakteristik Organisasi, Target Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

diolah memiliki nilai  $r < 0,300$  maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien ( $r$ )  $> 0,600$ , maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien ( $r$ )  $< 0,600$  maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian.

### **Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut :

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y= Variabel terikat

a = Constanta

X= Variabel – variabel bebas b = Koefesien Regresi

e = error term (kesalahan)

## Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

## Koefisien Diterminasi

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

$KD =$  Koefisien Diterminasi  $r^2 =$  Koefisien Korelasi Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05.

## Pembahasan

### Analisis Regresi Berganda Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut :

**Tabel 4.10**

**Uji Regresi Berganda Variabel**

Karakteristik Organisasi (X<sub>1</sub>), Target Kerja (X<sub>2</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>), Perilaku Kerja (X<sub>4</sub>) Dan Prestasi Kerja (Y)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.930	3.285	
	Karakteristik Organisasi	.541	.095	.534
	Target Kerja	.292	.079	.283
	Kepuasan Kerja	.351	.068	.350
	Perilaku Kerja	.410	.096	.387

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,930 + 0,541 (X_1) + 0,292 (X_2) + 0,351 (X_3) + 0,410 (X_4) + e$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0,930, hal ini memiliki arti jika variabel Karakteristik Organisasi (X<sub>1</sub>), Target Kerja (X<sub>2</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) dan Perilaku Kerja (X<sub>4</sub>) diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,930.

Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Organisasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai sebesar 0,541, hal ini memiliki arti jika variabel Karakteristik Organisasi ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,541 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Karakteristik Organisasi terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,541 atau 54,1 % dan sisanya 45,9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, keterampilan kerja, pendidikan dan pelatihan.

Nilai koefisien regresi variabel Target Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,292, hal ini memiliki arti jika variabel Target Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,292 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Target Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,292 atau 29,2 % dan sisanya 70,8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, keterampilan kerja, pendidikan dan pelatihan.

Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai sebesar 0,351, hal ini memiliki arti jika variabel Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,351 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,351 atau 35,1 % dan sisanya 64,9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, keterampilan kerja, pendidikan dan pelatihan.

Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) diperoleh nilai sebesar 0,410, hal ini memiliki arti jika variabel Perilaku Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,410 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Perilaku Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,410 atau 41 % dan sisanya 59 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, keterampilan kerja, pendidikan dan pelatihan.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan pengaruh parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara

**Aznah Nurwanah, Markoilpiyanto, Yusnawati**

Pengaruh Karakteristik Organisasi, Target Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

terpisah atau sendiri-sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji t)**

Model	T	Sig.
Karakteristik Organisasi	5.701	.000
Target Kerja	3.680	.001
Kepuasan Kerja	5.151	.000
Perilaku Kerja	4.261	.000

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Penjelasan :

1. Pengujian pengaruh Karakteristik Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , hal ini berarti Karakteristik Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Pengujian pengaruh Target Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , hal ini berarti Target Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Pengujian pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , hal ini berarti Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Pengujian pengaruh Perilaku Kerja ( $X_4$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , hal ini berarti Perilaku Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini

terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.913a	.833	.821	2.853

*Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025*

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,821, hal ini berarti bahwa variabel Karakteristik Organisasi ( $X_1$ ), Target Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Perilaku Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 82,1 % dan sisanya 17,9 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, keterampilan kerja, pendidikan dan pelatihan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2199.636	4	549.909	67.553	.000a
Residual	439.584	54	8.140		
Total	2639.220	58			

*Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025*

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan,  $0.000 < 0.05$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini memiliki arti variabel Karakteristik Organisasi ( $X_1$ ), Target Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Perilaku Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Kesimpulan Dan Saran Kesimpulan

1. Karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
2. Target kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
4. Perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

5. Karakteristik organisasi, target kerja, kepuasan kerja dan perilaku kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

### Saran

1. Dengan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya karakteristik organisasi harus ditingkatkan agar prestasi kerja senantiasa meningkat.
2. Dengan target kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya pegawai harus meningkatkan pencapaian target kerja agar prestasi kerja semakin meningkat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, oleh karena itu, hendaknya kepuasan kerja pegawai harus ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai senantiasa meningkat

### Daftar Pustaka

- Aprini, N. 2024. "Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat." *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*.
- Aprini, Nisma, Aminah Aminah, and Hardiyansyah Hardiyansyah. 2023. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Komitmen Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Serta Implikasinya Pada Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam: The Influence of Skills, Commitment and Culture on Work Performance of Agricultural Service Employees in Pagar Alam City." *Enviagro: Jurnal Pertanian Dan Lingkungan* 9(1):1-6.

**Aznah Nurwanah, Markoilpiyanto, Yusnawati**

Pengaruh Karakteristik Organisasi, Target Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

- Batara, I, M. Fakhri, H. Helmita, and ... 2024. "The Role of Creative Economy in Boosting Tourism Industry Competitiveness in the Digital Era." *Proceeding ....*
- Batara, Ivan, Ely Hartati, and Heri Fitriadi. 2024. "The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital* 3(2). doi: 10.37676/jambd.v3i2.6541.
- Hamid, Abdul, and Abdul Basyith. 2024. "Pengaruh Produktivitas Kerja, Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi* 3(2):447-64.
- Ipiyanto, Marko. 2019. "Analisis Lingkungan Kerja Pada Pegawai Di Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Tanjung Sakti Pasemah Ulu Muara Ulu (PUMU) Kabupaten Lahat." *Ekonomia* 9(1):18-28.
- Ipiyanto, Marko, and Deki Fujiansyah. 2023. "Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia Dan Ketimpangan Pendapatan Terhadap Tingkat Kriminalitas Di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-2022." *KLASSEN/ Journal of Economics and Development Planning* 3(2):62-72.
- Ipiyanto, Marko, and Wahyu Wibowo. 2024. "Application Of The Seven-Box Organizational Diagnosis Model Preziotion To Develop The Organization At PT. Manggala Site Muara Enim." *Journal of Management, Economic, and Accounting* 3(1):11-18.
- Jismin, Jismin, Nurdin Nurdin, and Rustina Rustina. 2022. "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1(1):20-29.
- Nurmaya, Riri. 2025. "Peran Struktur Organisasi Dalam Efektivitas Koordinasi Dan Pengambilan Keputusan Di Perusahaan Manufaktur." *Journal of Business Economics and Management/ E-ISSN: 3063-8968* 1(4):1063-69.
- Rovitia, Novella, H. Oktaviola, and Rahma Septia Sari. 2024. "Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dengan Komitmen Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Sijunjung." *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 2(3).
- Setyawati, Zinda, Jaizatul Husniyah Mashduqi Iza, and Iriani Ismail. 2024. "Manajemen Kinerja Dalam Konteks Pengembangan Sdm Pada Organisasi: Menghubungkan Tujuan Organisasi Dengan Pencapaian Individu." *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2(12).
- Zaki, M., and Saiman Saiman. 2021. "Kajian Tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian." *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4(2):115-18.